



**USAL**  
**UNIVERSIDAD**  
**DEL SALVADOR**

*Ciencia a la mente y virtud al corazón*

UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA

CEDE CENTRO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL

**“Estilos de personalidad de millennials que deciden  
dejar sus trabajos y/o estudios para viajar y millennials  
que declaran que no lo harían. Estudio en sujetos  
residentes de AMBA, de entre 25 y 35 años”**

Titular: Dra. Marta Guberman

Tutora: Graciela Adam

Alumna: Berenice De Paul

beredp@hotmail.com

2018

## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi tutora Graciela Adam por la paciencia y acompañamiento que supo brindar a lo largo del cuatrimestre.

A mi familia que esta siempre conmigo y es mi pilar. En especial a mis padres de quienes aprendí lo que es la dedicación y el compromiso.

A Brian por las horas de espera a la salida de la facultad, por los cálculos en excel y por ser el mejor compañero siempre.



## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de integración final fue investigar a los miembros de la generación *millennial* que deciden renunciar a sus responsabilidades cotidianas, como trabajo y estudios, para emprender un viaje. El hecho de que existan opiniones tan contrastantes sobre el fenómeno en cuestión entre los miembros de dicha generación hizo que nos preguntemos si, entre quienes vivieron la experiencia y quienes declaran que no lo harían, existen diferentes estilos de personalidad.

A partir de un estudio descriptivo correlacional de comparación de grupos con un tipo de investigación empírica primaria cuantitativa, se aplicó a una muestra de 62 sujetos (comprendida entre los dos grupos analizados) residentes de AMBA de entre 25 y 35 años, un cuestionario y el Inventario Millon de Estilos de Personalidad.

Los datos obtenidos nos permiten confirmar las hipótesis propuestas en cuanto a la existencia de estilos de personalidad diferentes entre los dos grupos de análisis. El análisis de los motivos que los movilizan, las estrategias que emplean para procesar la información y las formas de relacionarse nos permitieron determinar las características propias de cada grupo.

---

**Palabras claves:** Millennials, viajes, renunciar al trabajo, estilos de personalidad.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	5
1. 1. Planteo del problema.....	5
1. 2. Justificación.....	7
1. 2. 1. Aportes teóricos.....	7
1. 2. 2. Aportes prácticos.....	8
1. 2. 3. Relevancia profesional.....	8
1. 3. Objetivos de investigación .....	8
1. 3. 1. Objetivos generales.....	8
1. 3. 2. Objetivos específicos.....	9
1. 4. Hipótesis.....	9
2. Desarrollo.....	9
2. 1. Estado de arte.....	9
2. 2. Marco teórico.....	15
2. 2. 1. Personalidad.....	15
2. 2. 2. Definición de personalidad de Theodore Millon.....	18
2. 2. 3. Características de los millennials.....	19
2. 3. Metodología.....	20
2. 3. 1. Condiciones de viabilidad y factibilidad.....	20
2. 3. 2. Consideraciones éticas.....	20
2. 3. 3. Tipo de estudio.....	21
2. 3. 4. Diseño de investigación.....	21
2. 3. 5. Muestra.....	21
2. 3. 6. Variables.....	22
2. 3. 6. 1. Definición conceptual de las variables.....	22
2. 3. 6. 2. Definición operacional de las variables.....	23
2. 3. 7. Instrumentos.....	28
2. 3. 7. 1. Cuestionario.....	28
2. 3. 7. 2. Inventario Millon de Estilos de Personalidad.....	28
2. 3. 8. Relevamiento de los datos.....	29
2. 3. 8. 1. Composición de la muestra.....	29
2. 3. 8. 2. Resultados de las escalas del MIPS.....	30
2. 3. 8. 3. Respuestas del cuestionario.....	35

2. 3. 9. Análisis de los datos.....	41
2. 3. 9. 1. Metas Motivacionales.....	41
2. 3. 9. 2. Modos Cognitivos.....	43
2. 3. 9. 3. Conductas Interpersonales.....	44
2. 3. 9. 4. Cuestionario.....	45
3. Conclusiones.....	46
4. Bibliografía.....	49
5. Anexos.....	52





## 1. INTRODUCCIÓN

### 1. 1. Planteamiento del problema

Hoy en día es habitual escuchar hablar que existen nuevos proyectos vitales que antes no existían y que difieren mucho de lo que las generaciones anteriores buscaban para sus vidas. Las oportunidades que ofrece un mundo cada vez más globalizado impacta directamente en los estilos de vida y las prioridades de las personas.

Zygmunt Bauman (2003) buscó explicar los cambios que se estaban produciendo en las sociedades complejas hacia fines del siglo pasado. Bauman, sociólogo, recurrió a conceptos de la física para elaborar su teoría. Lo que decía era que las sociedades modernas podían entenderse como “líquidas” en el sentido de que los elementos que están en ese estado tienen la cualidad de poder pasar de un recipiente a otro, como consecuencia de su “fluidez” y que, a diferencia de los sólidos, los líquidos podían cambiar de forma e incluso no ejercen ninguna resistencia a ello.

Lo que Bauman observaba en los miembros de las sociedades modernas era que no poseían valores y dogmas en estado sólido, es decir, inmodificables. Aquellas realidades que eran tan sólidas para nuestros abuelos como la responsabilidad, el valor del trabajo, la institución del matrimonio, la crianza de los hijos, hoy en día no poseen esa cualidad. El individuo que pertenece a la “modernidad líquida” es flexible y puede acomodarse fácilmente al embace que lo esté conteniendo en ese momento, esto fácilmente puede aplicarse a ideologías educativas, económicas, políticas y sociales.

Lo que caracteriza al ciudadano de una “modernidad líquida” es, por un lado, la constante angustia ante la incertidumbre que genera el hecho de no contar con una base y, por el otro lado, el hecho de no querer generar identificaciones que no le permitan cambiar cuando lo necesite, es decir no tener nada que lo aferre.

En el ámbito laboral esto puede verse reflejado en las altas rotaciones de empleados. De acuerdo con los datos de la consultora Willis Towers Watson (Krizanovic, 2017), en Argentina 3 de cada 10 empleados declaran que es probable que dejen su trabajo en los próximos dos años y en el caso de que la situación económica del país mejore, los índices de rotación se multiplicarían. Los empleadores reconocen que el problema está en retener al personal de alto potencial. Ser *multitasking*, proactivos y tener experiencia en diferentes áreas y funciones, son cualidades que se piden a los empleados pero que fomentan el